La rotación del personal docente: ¿Representa un indicador relevante a conocer en las instituciones educativas?

The Rotation of Teaching Staff: Does It Represent a Relevant Indicator to Know in Educational Institutions?

Por: Rafael Rivero y Francia Colmenarez

Resumen

Entre los mayores desafíos de los sistemas educativos en Latinoamérica, se encuentra la necesidad de repensar el proceso educativo desde diversos aspectos que permitan superar barreras y desarrollar procesos de calidad, eficientes, eficaces y pertinentes. Para este fin, los actores institucionales son fundamentales. Tal es el caso del docente, el cual desempeña funciones de liderazgo y tiene la responsabilidad, tanto del quehacer educativo, como del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El presente artículo tiene como objetivo analizar la rotación del personal docente como un indicador que afecta de manera negativa al correcto funcionamiento y organización de las instituciones educativas. Para esto, este artículo está apoyado en los postulados teóricos de Chiavenato y su teoría de la administración. Asimismo, se hace uso de los aportes de Aragay, Melo, Puedmag y Rivero en sus investigaciones sobre la rotación del personal docente, a partir de un análisis interpretativo.

Palabras clave: educación, gestión educacional, rotación del docente, instituciones educativas.

Abstract

One of the greatest challenges facing education systems in Latin America is the need to rethink the educational process from different aspects in order to overcome barriers and develop efficient, effective and pertinent quality processes. To this end, institutional actors are fundamental. Such is the case of teachers, who play leadership roles and are responsible for both the educational task and the teaching-learning process.

The purpose of this article is to analyze teacher turnover as an indicator that negatively affects the proper functioning and organization of educational institutions. For this purpose, this article is supported by the theoretical postulates of Chiavenato and his theory of administration. It also makes use of the contributions of Aragay, Melo, Puedmag and Rivero in their research on teacher turnover, based on an interpretative analysis.
Key Words: education, educational management, teachers, turnover, educational institutions.

1. Introducción

Desde el surgimiento de la Administración, en el siglo XIX, se han generado diversos planteamientos sobre el capital humano y la cuestión de la rotación del personal, surgiendo propuestas sobre los procedimientos matemáticos, el índice de rotación y sus distintas interpretaciones. Algunos autores desarrollaron teorías sobre las posibles causas de los valores de la rotación del personal, como medio para generar alternativas en beneficio de la organización. Para el siglo XX, la gestión educativa surge para dar respuestas organizativas y administrativas centradas en instituciones educativas y escolares. En la actualidad, existen distintos estudios en Latinoamérica que se enfocan en la rotación del personal docente, considerando diversos aspectos y enfoques. Aunado a esto, el referente empírico mostró la importancia de profundizar sobre el conocimiento de la rotación en las instituciones educativas para mejorar la organización de las mismas. En base a esto, este artículo busca demostrar que, mantener un índice de rotación docente alto, afecta de manera negativa al correcto funcionamiento y organziación de las instituciones educativas. Para entender esto, a continuación se explicará cómo se calcula la rotación del personal, y cuál es la importancia de conocer este indicador en las instituciones educativas.

2. Rotación

Según Chiavenato, la rotación es la variación del personal entre una empresa y su entorno. Se calcula a partir del siguiente índice:

$$IRP = \frac{(A+B)/2*100}{PE}$$

La rotación del personal (IRP) es el resultado de la cantidad de personas contratadas (A) en un intervalo de tiempo específico, más la cantidad de personas desvinculadas (B) en ese mismo intervalo de tiempo, dividido para dos (2), multiplicado por cien (100), entre el promedio efectivo (PE) del mismo periodo. Para obtener el promedio efectivo (PE) se suma la cantidad de empleados existentes al comienzo más la cantidad de empleados al final del periodo, y se divide entre dos (2):

$$PE = \frac{EE+EF}{2}$$

A través del análisis de la IRP, se identifican factores influyentes en la rotación del personal. Estos pueden ser internos, relacionados con las políticas de gestión; o externos, que responden a la interacción con otros sistemas, como políticas económicas nacionales.

Por su parte, García y Edel (2008), señalan que la rotación del personal es uno de los elementos relevantes para entender la gestión organizacional y sugieren que la misma debe ser medida constantemente para diseñar comparaciones mensuales y anuales.

2.2. La rotación del personal docente

El índice de rotación del personal docente implica reconocer, aspectos propios de las instituciones educativas desde la óptica de la administración y la gestión educativa. Es decir, considerar el porcentaje de rotación como un elemento que permite conocer más sobre la organización, su labor y la calidad de su servicio. La realidad contextual de esas instituciones puede ser reflejo de los aspectos propios de la sociedad. Por ende, se asume que el análisis del índice de rotación del personal docente debe orientarse a entender este aspecto, y tomar decisiones basadas en datos. Pero, ¿qué pasa cuando la labor del docente es interrumpida por la rotación? ¿Por qué suele suceder esto?

La rotación del personal docente se asume, por Rivero (2021), como la desvinculación laboral con la institución. Las causas pueden estar vinculadas a la gestión del personal directivo o por aspectos externos. En lo que respecta al impacto, según Aragay (2006), se considera que la rotación del personal docente afecta la calidad y el avance del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, este proceso debilita las relaciones docente-estudiantes, disminuyendo la confiabilidad, y restando credibilidad institucional. Incluso, se ve afectada la consecución de objetivos y motivación en la institución.

Según Puedmag (2017), la rotación del personal docente influye de manera negativa en el rendimiento académico estudiantil. El autor concluye que las principales causas son la remuneración baja y la falta del cumplimiento de la normativa legal. Asimismo, Aragay (2006), analiza la relación entre la

“La desvinculación frecuente del personal puede generar en el estudiantado: apatía y desánimo, interrupción de los procesos, variaciones teóricas o metodológicas, disminución de la capacidad de adaptación, desarrollo de procesos pedagógicos sin diagnóstico y con desconocimiento contextual, poco contacto psicoafectivo, entre otros.”

rotación del personal de educadores y el desempeño académico de estudiantes, concluyendo que existe un impacto negativo en el rendimiento estudiantil.

Por su parte, Rivero (2021), señala que un índice alto de rotación voluntaria está correlacionado con la gestión de la directiva. Los factores internos mencionados por el autor fueron: la política salarial, prestaciones, oportunidades de crecimiento profesional, el tipo relaciones humanas, condiciones físicas de la institución, la moral, la cultura organizacional, criterios y programas de capacitación, disposiciones disciplinarias y el grado de flexibilidad principalmente. Para Melo (2018), una alta rotación tiene origen en la inexistencia de promoción, incentivos o reconocimientos, poca motivación a crecer profesionalmente, dificultades con sus jefes de áreas y desacuerdo sobre la administración.

La labor de la persona docente es transversal en toda institución educativa, son mediadores entre estudiantes, familia, directivo y contexto. La desvinculación frecuente del personal puede generar en el estudiantado: apatía y desánimo, interrupción de los procesos, variaciones teóricas o metodológicas, disminución de la capacidad de adaptación, desarrollo de procesos pedagógicos sin diagnóstico y con desconocimiento contextual, poco contacto psicoafectivo, entre otros.

Es de resaltar, que Aragay (2006) señala que, estos procesos generan rupturas en las relaciones con los roles de autoridad docente, se produce inestabilidad en los vínculos que motivan la prosecución del aprendizaje y, se impacta de manera negativa en la calidad educativa. Es decir, la población

estudiantil se ve afectada al presentar barreras comunicativas y dejar de percibir el aula como un espacio seguro.

Además, el personal docente activo puede verse afectado en aspectos tales como: la moral, el estado de ánimo y labor desempeñada. Se suscitan contratiempos en el desarrollo de actividades instituciones planificadas en el corto o mediano plazo, debido a que la incorporación de nuevos docentes al grupo de profesionales es un proceso que requiere tiempo y capacidad de adaptación. También genera incertidumbre en representantes, debido a las implicaciones comunicativas, la suspensión de actividades, seguimientos y acuerdos.

3. Conclusiones

La rotación del personal docente es una realidad de distintas instituciones educativas en Latinoamérica. Se sugieren mantener un monitoreo constante del índice de la rotación del personal en las instituciones educativas con el objetivo de generar estrategias que permitan mitigar o disminuir el impacto desfavorable que genera. Para ello se requiere medir la rotación del personal docente de forma mensual y anual; determinar el nivel de rotación y los factores internos o externos; establecer reuniones periódicas que fomenten la participación y planificación desde la gestión educativa, administrativa, institucional, pedagógica y comunitaria; establecer y socializar aspectos del aula, como la ambientación, planificación, evaluación y el material didáctico; realizar asambleas constantes entre la directiva y el personal docente para evaluar acuerdos; establecer estrategias de integración en las actividades por parte de toda la comunidad educativa; diseñar estrategias que fomenten la participación activa y el cumplimiento lineamientos prestablecidos; desarrollar un modelo de gestión educativa que permita concretar la visión institucional; y actualizar las competencias gerenciales/educativas mediante capacitaciones permanentes.

Referencias

Aragay, Gabriela. 2006. ***Relación entre la rotación de personal docente y el desempeño académico de los alumnos de secundaria del Colegio Inglés QR.*** Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey. https://repositorio.tec.mx/handle/11285/567814.

Chiavenato, Idalberto. 2007. ***Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*** (8va. Ed.). México: Mc Graw Hill.

García, Arturo y Edel, Rubén. 2008. El Capital humano en las organizaciones. ***Revista Finanzas, Contaduría y Administración Unidad Multidisciplinaria.*** https://issuu.com/econoboy_conde/docs/libro_412

Melo, Blanca. 2018. ***Análisis de la Alta Rotación de personal Docente del Colegio Liceo Cultural Mosquera para el año 2015 a 2017.*** Tesis de maestría, UNAD. https://repository.unad.edu.co/handle/10596/21411

Puedmag, Alexandra. 2017. ***La rotación de docentes y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes de octavo de básica a tercero de bachillerato de la Unidad Educativa Particular "Federico Engels" de la Ciudad de Quito, año 2017.*** Tesis de licenciatura, UCE. T-UCE-0010-CA002-2017.pdf

Rivero, Rafael. 2021. La gestión del directivo y su relación con la rotación del personal: un estudio de caso. ***Areté 79***. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_arete/article/view/23142/0